

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang bertujuan menganalisis gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain (Martono (2015:215) yang dikutip dalam Sudaryono (2018:92)).

Sedangkan menurut Sugiyono (2014:6) penelitian kuantitatif ialah metode tradisional yang sudah mentradisi dan metode ini sebagai metode ilmiah yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh atau tidak terhadap variabel Kinerja(Y). maka, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis linier berganda yang dapat di uji kebenarannya dengan menggunakan pengujian hipotesis adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Y). agar dapat diketahui bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Y).

#### **3.2 Obyek Penelitian**

Penelitian ini lokasi memilih pada Dinas Perdagangan di Kabupaten Lumajang. Pertimbangan-pertimbangan yang mendasari memilih lokasi di Dinas Kinerja pegawai kantor pemerintah Dinas Perdagangan di Kabupaten Lumajang yang layak untuk diteliti Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang (Studi kasus RTH (Ruang Terbuka Hijau)).

- a. Dukungan dari Kepala Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Lumajang kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.
- b. Kemudahan data-data tentang Pemerintah untuk mendapatkan guna menunjang validas dari penelitian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

Adapun sebagai obyek penelitian adalah variabel independen berupa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel dependen (Y) berupa kinerja pegawai.

### **3.3. Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu :

##### **a. Data Primer**

“Data primer adalah sebuah data yang yang diperoleh dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan dari dari sumber objeknya. Maksudnya penemuan data tersebut memang berasal dari lokasi yang diteliti (Bungin, 2005:132 ).”

Data primer dalam penelitian ini berisi tentang kuesioner hasil dari pengisian responden yaitu (Pegawai) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang. Kuesioner tersebut berisi tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang (studi kasus RTH (Ruang Terbuka Hijau)).

Data Primer :data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original.

#### **b. Data Sekunder**

Sedangkan data sekunder berbeda dengan data primer, data sekunder diperoleh dari sumber kedua atau data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi. Maksudnya data tersebut tidak berasal dari sumber utama dan sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain (Bungin, 2005:132).

Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari beberapa buku, jurnal, dan situs web yang ada hubungan dengan variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang (studi kasus RTH (Ruang Terbuka Hijau))

Data sekunder : data yang telah di kumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

### **3.3.2 Sumber Data**

#### **a. Data Internal**

Suryani dan Hendryadi (2015:170-171) mengatakan bahwa data internal ialah sebuah data yang tertera didalam data sekunder atau data yang menggambarkan sebuah kegiatan didalam suatu organisasi. Sebagai contoh di dalam perusahaan data tersebut dapat berupa laporan penjualan, laporan pengiriman, laporan keuangan, dan sebagainya.

## **b. Data Eksternal**

Suryani dan Hendrayadi (2015:171) sedangkan data eksternal berbanding terbalik dari data sebelumnya yaitu data internal. Data eksternal berasal dari sumber luar yang artinya tidak didapat dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi, artinya data tersebut berasal dari luar. Umpamanya data sensus atau lembaga yang aktivitasnya mencari dan mengumpulkan data yang berisi berbagai masalah.

## **3.4 Populasi Dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu di pandang sebagai sebuah semesta penelitian.

Data yang di gunakan dalam peneliti dalam kegiatan penelitian dapat di ambil dari seluruh populasi penelitian yang diamati atau sebagian dari populasi penelitian. Berikut ini adalah beberapa devinisi berkaitan dengan pengambilan data penelitian yang diamati (Ferdinad:2008)

Dapat disimpulkan bahwa populasi ialah sekumpulan orang, kajadian, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang berjumlah 350 orang per periode 2019.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam bentuk kasus tidak mungkin peneliti meneiliti seluruh populasi.

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang bersifat *representif* (mewakili) terhadap populasi (Sugiyono, 2015:137). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan pengambilan sampel dengan teknik pengambilan anggota populasinya dilakukan dengan acak yaitu tanpa memperhatikan status maupun strata dalam populasi. Namun demikian pengambilan secara acak ini dilakukan pada pemilik sepeda motor merek Honda yang ditemui.

Metode pengukuran sampel yang digunakan adalah metode yang dikembangkan oleh Roscoe dalam bukunya *Research Methods for Business* (Sekaran, 2006:160) sebagai berikut:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian harus lebih dari 30 dan kurang dari 500.
- b. Di mana sampel dipecah dalam kategori (pria-wanita, pegawai negeri- swasta, junior-senior dan lain-lain) ukuran sampel minimum adalah 30 untuk tiap kategori.
- c. Dalam penelitian analisis dengan multivariat (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 3 (independen+dependen), maka jumlah anggota sampel adalah  $10 \times 3 = 30$ .
- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 30.

Dalam penelitian ini yang menjadi yang menjadi sampel adalah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Lumajang Bidang RTH (Ruang Terbuka Hijau) yang berjumlah 40 orang.

Yang sesuai dengan sampel terdiri dari :

1. Pegawai Bidang Ruang Terbuka Hijau.
2. Berstatus PNS atau pegawai kontrak.
3. Tidak dalam jabatan sebagai pimpinan.

### **3.5 Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Identifikasi variabel**

Variabel didalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) macam yaitu variabel independen dan variabel dependen.

##### **a. Variabel Independen**

Variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik pengaruh positif atau pengaruh negatif. Variabel Independen akan menjelaskan bagaimana masalah dalam penelitian dipecahkan. Disebut juga variabel prediktor/eksogen/bebas. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan budaya organisasi (X3).

##### **b. Variabel Dependen**

Variabel ini adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti atau menjadi perhatian utama dalam sebuah penelitian. Hakekat sebuah masalah dalam

penelitian tercermin dalam variabel dependen yang di gunakan. Di sebut juga variabel kosekuen/endogen/terikat. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai.

### **3.5.2 Definisi Oprasional Variabel**

#### **a. Gaya Kepemimpinan (X1)**

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Schermerhorn: Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.

indikator-iindikator dalam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat pegawai.
- 2) Mengembangkan suasana bersahabat./
- 3) Memberi kesempatan pada para pegawai untuk menyampaikan perasaan dan perhatiaanya.
- 4) Memperhatikan konflik-konflik antar pegawai.
- 5) Pemberian hadiah.
- 6) Menekankan hubungan pribadi antar pegawai.

Berdasarkan indikator tersebut disusun Kuisisioner yang menujuk pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang di tulis oleh Dr. Emron Edison, Dr. Yohni Anwar, Dr. Imas Komariyah (2017) Sebagai berikut :

- 1) Pimpinan memeiliki strategi yang jelas dan realistik.
- 2) Strategin bisnis di komunikasi pimpinan dan penyampaiannya sangat jelas serta diterima anggota dengan baik.



- 3) Saya percaya bahwa tujuan yang ditetapkan pimpinan akan membawa perubahan yang lebih baik.
- 4) Pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal dan sangat memotivasi kerja saya.
- 5) Pimpinan selalu peduli terhadap setiap permasalahan yang terjadi pada anggotanya.
- 6) Pimpinan sangat memperhatikan lingkungan kerja dan saya merasa nyaman dalam bekerja.
- 7) Pimpinan merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.
- 8) Pimpinan merangsang anggota untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.
- 9) Pimpinan selalu mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas.
- 10) Pimpinan selalu mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.
- 11) Pimpinan selalu dapat menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik.
- 12) Pimpinan selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik.
- 13) Pimpinan selalu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

**b. Motivasi (X2)**

Motivasi kerja merupakan istilah yang awalnya dari bahasa lain, *movere*, yang berarti 'bergerak.' Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam



literature saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini diperthankan atau berkelanjutan” (Sherman, et.,al., 1998,hal.290).

Menurut (Wilson, 2012:312) indikator-indikator Motivasi adalah:

- 1) Karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.
- 2) Karyawan merasa kehidupannya terjamin.
- 3) Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
- 4) Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan atasan.
- 5) Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan dihargai atasan.
- 6) Karyawan merasa ide atau gagasannya yang berkaitan dengan pekerjaan dapat diterima atasan

Berdasarkan indikator tersebut disusun Kuisisioner yang menujuk pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang di tulis oleh Dr. Emron Edison, Dr. Yohni Anwar, Dr. Imas Komariyah (2017) Sebagai berikut :

- 1) Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.
- 2) Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan anak-anak terpenuhi.
- 3) Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena pimpinan saya menyenangkan.
- 4) Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.
- 5) Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman.

- 6) Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat pension atau program hari tua.
- 7) Pimpinan sangat meberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan.
- 8) Pimpinan saya selalu memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi yang saya hadapi.
- 9) Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama.
- 10) Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan.
- 11) Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang di dapatkan karyawan.
- 12) Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk mengembangkan diri.
- 13) Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya.

**c. Budaya organisasi (X3)**

Budaya organisasi adalah konsep yang jauh lebih mudah dialami daripada untuk didefinisikan. Pada tingkat yang paling umum, budaya di anggap sebagai ‘memandaang dunia’ dimana anggota organisasi beroperasi. Dengan ‘memandang dunia,’ berarti hakikatnya merupakan ‘lensa’ di mana karyawan dari sebuah organisasi belajar untuk menafsirkan lingkungannya. “Selanjutnya, Edgar H. Schein (2010), dalam bukunya yang berjudul *Organizational Culture and Leadership*, membagi dalam budaya dalam tiga tingkatan yaitu: Atefak (*artifact*), Keyakinan dan nilai-nilai yang dianut (*espoused values*) dan Asumsi Dasar (*basic underlying assumptions*).

Adapun indikator budaya organisasi menurut Luthans, (2008:82) meliputi :

- 1) Keterbukaan
- 2) Rasa aman dalam pekerjaan
- 3) Perasaan dihargai
- 4) Kerja sama

Berdasarkan indikator tersebut disusun Kuisisioner yang menunjuk pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang di tulis oleh Dr. Emron Edison, Dr. Yohni Anwar, Dr. Imas Komariyah (2017) Sebagai berikut :

- 1) Saya mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang saya lakukan.
- 2) Saya selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan saya.
- 3) Saya selalu menaati peraturan-peraturan yang ada.
- 4) Saya selalu melakukan usaha-usaha unuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.
- 5) Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, saya selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan.
- 6) Saya selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik.
- 7) Anggota saling menghormati dan memberikan salam (greeting) saat berjumpa.
- 8) Anggota sangat menghargai, menghormati dan melayani pelanggan dengan baik.
- 9) Setiap bagian memandang bagian lain sebagai pelanggan internal yang harus di layani.
- 10) Ketika melihat orang lain yang kurang cakap dalam bekerja, saya selalu membantunya.

- 11) Saya tidak pernah menekan pihak lain yang berbeda pendapat, tapi yang terpenting saya berusaha membuat mereka yakin.
- 12) Saya selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 13) Saya selalu berusaha berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna.
- 14) Saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien.
- 15) Dalam mengerjakan tugas-tugas tim, selalu kami diskusikan agar tujuan masing-masing dapat disenergikan.
- 16) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, selalu kami selesaikan dengan baik.

#### **d. Kinerja (Y)**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pengertian manajemen kinerja menurut Michael Armstrong (2006:1)

*“Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams.”*

Manajemen kinerja dapat di dedefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan fondasi yang kuat).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Adapun indikatornya adalah:

Kualitas dalam bekerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang di tentukan.

- 1) Kualitas dalam bekerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 2) Ketepatan waktu dalam bekerja yaitu ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- 3) Kehadiran yaitu kontribusi pegawai dalam bekerja dan kepatuhan peraturan-peraturan dalam organisasi

Berdasarkan indikator tersebut disusun Kuisisioner yang menunjuk pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang di tulis oleh Dr. Emron Edison, Dr. Yohni Anwar, Dr. Imas Komariyah (2017) Sebagai berikut :

- 1) Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan.
- 2) Target yang saya buat/terima, sangat menantang namun realistis.
- 3) Kualitas yang saaya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah di tetapkan.
- 4) Bagi saya, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi.
- 5) Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.
- 6) Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas yang sya hasilkan.
- 7) Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu.
- 8) Pelanggan internal/eksternal puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu.
- 9) Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.
- 10) Proses yang saya lakukan berdsarkan cara-cara yang benar.

11) Proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Wawancara**

Wawancara (*interview*) adalah sebuah proses untuk mendapat keterangan yang jelas dengan tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka (*face to face*) pewawancara dengan orang yang diwawancarai atau responden (Bungin, 2005:136). Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara dengan pegawai dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

#### **b. Observasi**

Bungin (2005:143) menjelaskan bahwa observasi atau pengamatan adalah kemampuan manusia dalam menggunakan pancaindra mata untuk melakukan sebuah pengamatan yang dibantu pancaindra lainnya.

Sedangkan Sarwono (2006:224) menjelaskan observasi ialah melakukan pencatatan secara sistematis kejadian, perilaku, obyek yang dilihat dan hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

#### **c. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen atau peninggalan tertulis mengenai data berbagai kegiatan dari organisasi dari segi waktu yang relatif belum terlalu lama (Silaen, 2014:160).

Sedangkan menurut Sarwono (2006:225) kajian dokumen merupakan sarana pembantu peneliti dalam mengumpulkan data atau informasi dengan cara membaca surat, pengumuman, dan bahan tulisan lainnya.

### e. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat bantu yang sangat penting dalam kegiatan riset. Kuesioner diartikan sebagai suatu daftar tertulis yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal tertentu untuk dijawab secara tertulis.

Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada pegawai Dinas Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Lumajang sebanyak 40 orang. Dengan menyebarkan kuesioner ini diharapkan akan mendapatkan data tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Lumajang.

Pengukuran data untuk variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja, dilakukan dengan memberi skor pada tiap-tiap jawaban dari butir pertanyaan dari kuesioner. Pemberian skor dalam penelitian ini berdasarkan skala *likert*. Adapun bentuk skala *likert* menurut Indriantoro dan Supomo (2009:104) sebagai berikut :

- |  |   |
|--|---|
| a. Sangat setuju (SS) diberi skor        | 5 |
| b. Setuju (ST) diberi skor               | 4 |
| c. Tidak pasti (TP) diberi skor          | 3 |
| d. Tidak setuju (TS) diberi skor         | 2 |
| e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor | 1 |

### 3.7 Teknik Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian maka digunakan analisis regresi linier berganda yang berbentuk hubungan asosiatif



kausal, yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam memprediksi variabel dependen dalam penelitian ini (Sugiyono dalam Sagita,2015:51)

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka kuesiner perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas. Selanjutnya akan dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari multikolinieritas (multicollinearity) dan heteroskedastisitas.

### **3.7.1 Pengujian Instrumen**

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data responden, dimana asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh kuesioner adalah data harus valid dan reliabel untuk bisa dilakukan pengujian hipotesis tahap berikutnya (Indriantoro, Supomo, 2009:183).

#### **a. Pengujian Validitas**

Validitas merupakan salah satu konsep pengukuran validitas dimana suatu instrumen dinilai valid jika mengandung butir-butir pertanyaan yang memadai representatif untuk mengukur construct sesuai dengan apa yang diinginkan peneliti.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Uji Reliabilitas Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat

kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Pada penelitian, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan internal consistency reliability yang menggunakan Cronbach Alpha  $> 0,6$  untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya.

### 3.7.2 Pengujian Asumsi Dasar

Penelitian yang menggunakan alat analisis regresi dan kolerski berganda harus mengenali asumsi asumsi yang mendasarinya. Apabila asumsi yang dimaksud tidak terpenuhi, maka analisis akan beda dengan kenyataannya (biasa). Menurut Sanusi asumsi yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Variable bebas (independen) dan variable terikat (dependen) memiliki linier (garis lurus).
- b. Variable terikat harus bersifat kontinyu
- c. Keragaman dari nilai selisih pengamatann dan pendugaan harus sama untuk untuk semua nilai pendugaan Y. Jadi,  $(Y - Y')$  kirakira haryus sama dengan nilai  $Y'$ . apabila kondisi tidak terpenuhi maka disebut Heteroskedastisitas dan residu yang dihitung dari  $(Y - Y')$  harus menyebar normal dengan rata-rata nol.
- d. Pengamatan-pengamatan variable terikat berikutnya harus tidak berkorelasi. Pelanggaran asumsi yang disebut *autokorelasi* yang biasanya terjadi pada data *time series* (runtun waktu)

- e. Tidak adanya korelasi yang sempurna antara variable bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Apabila asumsi ini dilanggar disebut *multikolinearitas*.

Pelanggaran asumsi-asumsi tersebut (Heterokedastisitas, autokorelasi dan Multikolinieritas) untuk persamaan regresi liner berganda perlu dideteksi. Adapun cara untuk mendeteksinya gejala- gejala tersebut di uraikan sebagai berikut.

- f. Gejala Heterokedastisitas

Gejala Heterokedastisitas diuji dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha=0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

- g. Gejala autokorelasi

Untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian *Durbin-watson(d)*. hasil perhitungan *durbin-watson (d)* dibandingkan dengan nilai  $d_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$ . Table *d* memiliki dua nilai yaitu nilai batas atas ( $d_U$ ) dan nilai batas bawah ( $d_L$ ) untuk berbagai nilai *n* dan *k*

jika  $d < d_L$ ; maka terjadi autokorelasi positif

$d > 4 - d_L$ ; maka terjadi autokorelasi negative

$d_U < d < 4 - d_U$ ; maka tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq d_U$  atau  $4 - d_U \leq d \leq d_L$ ; maka pengujian tidak menyakinkan

- h. Gejala multikolinieritas

Pendektesian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance-Inflating Factor* (VIF) fi nilai analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi (Sanusi, 2011:135).

#### **a. Pengujian Normalitas Data**

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Medeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2008:135).

#### **b. Pengujian Multikolinieritas**

Menurut Umar (2008: 177) uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antarvariabel independen. Jika terjadi kolerasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi.

#### **c. Pengujian Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residuan suatu pengamatan lain. Jika varians dari residuaun satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

“Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Kuncoro, 2007:77).”

Menurut Mudrajat Kuncoro dalam Rudianto (2014:40), formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

X<sub>3</sub> = Budaya organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independen

e = Error

Dengan analisis linier berganda, dapat diketahui variabel Independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda juga dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan masing-masing independen terhadap variabel independen lainnya. Sutanto Priyo Hastono dalam Rudianto (2014:40) menyebutkan, untuk mengetahui variabel independen yang dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen, ditunjukkan dengan koefisien regresi (b) yang sudah distandarisasi yaitu nilai beta.

### 3.7.4 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan analisis regresi linier berganda kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai secara parsial).

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Kuncoro (2007:81), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja secara parsial yang diuji dengan cara signifikan. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis

#### Hipotesis Pertama

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

$H_a$ : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

#### Hipotesis Kedua

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh motivasi signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

$H_a$ : Terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

#### Hipotesis Ketiga

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

$H_a$ : Terdapat pengaruh budaya organisasi signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

### **b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Mudrajat Kuncoro dalam Rudianto, 2014:41), yaitu dari motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru yang di uji dengan cara uji signifikan, dengan hipotesis:

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

$H_a$ : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Lumajang.

Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### **c. Koefisien Determinasi( $R^2$ )**

Menurut Singgih Santoso (2012: 355), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), untuk melihat koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah dengan menggunakan nilai *R Square*. Dari koefisien determinasi



(R<sup>2</sup>) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam prosentase.

